



Inschrijven voor de  
**leergang 2008-2009**  
kan online [www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht/](http://www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht/)  
Het aantal inschrijvingen is beperkt tot 35.

## INHOUDSTAFEL

1. Hof van Justitie .....	2
1.1. Onderscheid op grond van arbeidsovereenkomst .....	2
1.2. Onderscheid op grond van seksuele geaardheid .....	2
1.3. Internationale tewerkstelling: berekening tijdvakken .....	3
1.4. Vrij verkeer van diensten: uitvoering van CAO .....	3
2. Grondwettelijk Hof .....	3
2.1. Pensioenopbouw ambtenaren .....	3
2.2. Vervroegd ouderdomspensioen in de DOSZ .....	4
2.3. Onderscheid op grond van burgerlijke staat .....	5
2.4. Cumulatie pensioen en Z.I.V.-uitkering .....	5
3. Lagere rechtspraak .....	5
3.1. Verjaringstermijn loonvordering .....	5
3.2. Loon waarop het aanvullend pensioen berekend wordt .....	5
3.3. Vervangingsplicht bruggepensioneerde .....	6
3.4. Leeftijdsdiscriminatie .....	6
3.5. Pensioenbijdragen professionele voetballers .....	6
3.6. Belasting op pensioen van de VN .....	7
3.7. Dubbelbelastingverdrag België - Nederland .....	7
4. Buitenlandse rechtspraak .....	8
4.1. Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetz auf die betriebliche Altersversorgung .....	8
4.2. Bijzondere compensatieregeling bij grensarbeid .....	8
5. Belgische rechtsleer .....	8
5.1. Het brugpensioen na het generatiepact: hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen .....	8
5.2. Voorzieningen pensioenbeloftes boekhoudkundig en fiscaal .....	8
5.3. Wettelijke pensioenleeftijd: waarop slaat de nieuwe uitzondering? .....	9
5.4. Pensioenzakboekje .....	9
6. Internationale rechtsleer .....	9
6.1. La réforme d'assurance vie en France .....	9
6.2. Balans na 1 jaar nieuwe Nederlandse Pensioenwet .....	9
6.3. Pensioen: waar fiscaal en civiel recht elkaar ontmoeten en soms in de weg zitten .....	9
6.4. Betriebliche Übung im Betriebsrentenrecht: eine Neubestimmung .....	10
6.5. Waardeoverdracht in heroverweging door indexatiekwaliteit .....	10

7. Gelezen in het BS .....	10
7.1. Pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut .....	10
7.2. Bepaalde cumulatieve overlevingspensioenen zelfstandigen met andere vergoedingen .....	10
7.3. Welvaartsaanpassing .....	10
7.4. Pensioencompetentietoelagen voor bepaalde personeelsleden van de staat .....	11
7.5. Toegelaten IBP's .....	11
8. Vragen en antwoorden: discriminatie in aanvullende pensioenen .....	11
9. RVP dienstnota's .....	12
10. PDOS .....	12
10.1. Berekening vakantiegeld .....	12
10.2. Nieuwe brochure wettelijke pensioenen .....	12
11. Nieuwe Life & Benefits: betekenisvolle standaard, VAPZ, ambtenarenpensioen .....	12
12. CEIOPS .....	13
12.1. Initial review of key aspects of the implementation of the IORP Directive .....	13
12.2. Survey of the European occupational pensions sector .....	13
13. Switzerland: pensions cut by 8% from 2015 .....	13
14. Portugal: individuele rekeningen .....	14
15. Rusland: oliefonds als zilverfonds .....	14

## 1. HOF VAN JUSTITIE

### 1.1. Onderscheid op grond van arbeidsovereenkomst

Ambtenaren in vaste dienst worden in Ierland aan andere arbeidsvoorwaarden onderworpen dan tijdelijke ambtenaren. De raamovereenkomst in de bijlage bij de Richtlijn 1999/70/EG voorziet in clausule 4 dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig mogen worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Het Hof oordeelt dat deze clausule onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen. Deze clausule moet worden uitgelegd

dat de daarin bedoelde arbeidsvoorwaarden mede de voorwaarden inzake beloning en pensioen omvatten die worden bepaald door de arbeidsverhouding, maar niet de voorwaarden betreffende de pensioenen die voortvloeien uit een wettelijke socialezekerheidsregeling.

HvJ 15 april 2008, C-268/06, *Impact*.

### 1.2. Onderscheid op grond van seksuele geaardheid

Sinds 1 januari 2005 heeft de Duitse wetgever de gelijkheid tussen het levenspartnerschap en het huwelijk gecreëerd. Indien een nabestaande partner na het overlijden van zijn levenspartner niet een nabestaandenuitkering ontvangt zoals een nabestaande echtgenoot die zou ontvangen, terwijl naar nationaal recht het levenspartnerschap personen van hetzelfde geslacht in een situatie brengt die wat deze nabestaandenuitkering betreft vergelijkbaar is met die van echtgenoten, houdt dit een discriminatie in op grond van seksuele

geaardheid (met toepassing van de Kaderrichtlijn 2000/78/EG).

Het is aan de nationale rechter om na te gaan of een nabestaande levenspartner in een situatie verkeert die vergelijkbaar is met die van een echtgenoot die de nabestaandenuitkering ontvangt.

HvJ 1 april 2008, C-267/06, *Maruko*.

### 1.3. Internationale tewerkstelling: berekening tijdvakken

De Rechtbank te Amsterdam stelde volgende prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie: "Dient in een geval waarin een werknemer op de datum waarop hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt buiten de [Europese] Gemeenschap woont, artikel 48 van verordening [nr. 1408/71] op gelijke wijze te worden toegepast als in het geval waarin de betrokken werknemer zou wonen op het grondgebied van de Gemeenschap?"

Het Hof oordeelde dat overeenkomstig artikel 48 van Verordening nr. 1408/71/EG de in een lidstaat van de EG vervulde tijdvakken van verzekering in aanmerking moeten worden genomen in de berekening van de tijdvakken van verzekering. Het feit dat men op het moment van zijn aanvraag niet op het grondgebied van een lidstaat woonde, zou niet in de weg moeten staan aan de toepassing van voornoemd artikel 48.

HvJ 3 april 2008, C-331/06, *Chuck*.

### 1.4. Vrij verkeer van diensten: uitvoering van CAO

Het Oberlandesgericht Celle in Duitsland stelde volgende prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie: "Is er sprake van een niet-gerechtigde beperking van het vrij verrichten van diensten in de zin van het EG-Verdrag, wanneer de aanbestedende dienst bij wet wordt verplicht om opdrachten voor bouwwerken enkel te gunnen aan ondernemingen die zich bij inschrijving schriftelijk ertoe verbinden, hun werknemers bij de uitvoering van deze werken minstens het loon te betalen dat op de plaats van uitvoering bij collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld?"

Het Hof beantwoordde deze vraag bevestigend. Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, uitgelegd tegen de achtergrond van artikel 49 EG, verzet zich tegen een door een instantie van een lidstaat genomen maatregel van wetgevende aard, krachtens welke de aanbestedende dienst overheidsopdrachten voor werken enkel mag gunnen aan ondernemingen die zich bij de inschrijving schriftelijk verbinden om hun werknemers bij de uitvoering van het werk minstens het loon te betalen dat is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst geldend op de plaats van uitvoering ervan.

HvJ 3 april 2008, C-346/06, *Rüffert*.

## 2. GRONDWETTELIJK HOF

### 2.1. Pensioenopbouw ambtenaren

Bepaalde lokale en provinciale besturen hebben ervoor gekozen hun eigen pensioenfonds op basis van eigen middelen op te richten. Zij betalen zelf of via een erkende voorzorgsinstelling de pensioenen uit die moeten worden toegekend aan hun voormalige statutaire vastbenoemde ambtenaren, tot wie die regeling zich beperkt. Voor de ambtenaren die zijn aangeworven op grond van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst, betalen de lokale en provinciale besturen sociale bijdragen aan de RVP, die de ambtenaren hun pensioen uitbetaalt.

De wet van 5 augustus 1968 tot vaststelling van een zeker verband tussen de pensioenstelsels van de openbare sector en die van de privésector, regelt de behandeling van de sociale bijdragen die overheden betalen wanneer een van hun ambtenaren die werd aangeworven met een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst tijdens zijn loopbaan vast wordt benoemd als statutair ambtenaar.

Deze wet werd gewijzigd door de programmawet (I) van 27 december 2006 (artikelen 294 en 295). In de nieuwe regeling is het ogenblik van de overdracht van de wiskundige reserves gewijzigd: terwijl die overdracht in de vorige regeling onmiddellijk ten

voordele van het lokaal bestuur gebeurde op het ogenblik dat de aanvraag werd geformuleerd naar aanleiding van de vaste benoeming van de betrokken ambtenaar, wordt die overdracht voortaan uitgesteld tot het ogenblik waarop de vastbenoemde ambtenaar daadwerkelijk op pensioen wordt gesteld. Hierdoor derft de lokale overheid de opbrengst van de kapitalisatie.

Enkele lokale en provinciale besturen achten dit in strijd met het recht op gelijke behandeling (artikel 10 en 11 van de Grondwet) en het eigendomsrecht (artikel 16 van de Grondwet en artikel 1 van het Aanvullend Protocol bij het EVRM).

Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat de doelstellingen die de wetgever nastreefde door de overdracht van de bijdragen uit te stellen, niet redelijkerwijs verantwoorden dat de opbrengst van de kapitalisatie van die bijdragen niet wordt overgedragen. Het Hof vernietigt artikel 1, laatste lid, van de wet van 5 augustus 1968, ingevoegd bij artikel 294, 2°, van de programmawet (I) van 27 december 2006.

GH 24 april 2008, nr. 74/2008.

## 2.2. Vervroegd ouderdomspensioen in de DOSZ

De ouderdomsverzekering die door de DOSZ wordt aangeboden voorzag in de mogelijkheid voor werknemers die reeds 20 jaar bijdragen betalen om op de leeftijd van 55 jaar op pensioen te gaan en vanaf dan de volledige ouderdomsrente te genieten waarop de betaling van de bijdragen tijdens de jaren van actieve tewerkstelling recht geeft (artikel 20 van de wet van 17 juli 1963). De wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen en de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) schakelen de leeftijd waarop de ouderdomsrente ingaat voor werknemers in het buitenland die voor hun ouderdomsverzekering bij de DOSZ zijn aangesloten, gelijk met de pensioenleeftijd van werknemers die in België zijn tewerkgesteld.

Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat het beginsel van gelijkheid zich er niet tegen verzet dat de wetgever terugkomt op zijn oorspronkelijke doelstellingen om er andere na te streven. In het algemeen moet de

overheid haar beleid kunnen aanpassen aan de wisselende vereisten van het algemeen belang.

Indien de wetgever een beleidswijziging noodzakelijk acht, is hij in beginsel niet ertoe gehouden in een overgangsregeling te voorzien. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet zijn slechts geschonden indien de overgangsregeling of de afwezigheid daarvan tot een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan. Dat laatste is het geval wanneer de rechtmatige verwachtingen van een bepaalde categorie van rechtsonderhorigen worden miskend zonder dat een dwingende reden van algemeen belang voorhanden is die het ontbreken van een overgangsregeling kan verantwoorden.

Het bij de wet van 17 juli 1963 ingevoerde stelsel biedt een facultatieve verzekering aan die in concurrentie treedt met de private verzekeringen. Hoewel de wijziging van de leeftijd waarop de ouderdomsrente ingaat kan worden verantwoord voor de nog te sluiten verzekeringsovereenkomsten, ontbreekt die verantwoording ten aanzien van de personen die in het verleden, rekening houdend met de geldende wettelijke voorwaarden en na die voorwaarden te hebben afgewogen tegen de voorwaarden van de private verzekeringen, bij de DOSZ een verzekering hebben aangegaan, en die daarbij de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 55 jaar de ouderdomsrente te ontvangen van doorslaggevend belang kunnen hebben geacht.

Het Hof vernietigt derhalve artikel 160 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) in zoverre die bepaling het voor de deelnemers aan de facultatieve ouderdomsverzekering die zich vóór 1 januari 2007 hebben aangesloten en reeds twintig jaar aan de verzekering hebben deelgenomen, onmogelijk maakt dat de ouderdomsrente ingaat op 55-jarige leeftijd.

GH 17 april 2008, nr. 67/2008.

### 2.3. Onderscheid op grond van burgerlijke staat

De Arbeidsrechtbank te Luik stelde volgende prejudiciële vraag aan het Hof:

« Schendt artikel 17 van het KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen, in zoverre dat artikel het voordeel van het overlevingspensioen alleen toekent aan de langstlevende echtgenoot die meer dan één jaar met de overleden werknemer was gehuwd, zonder datzelfde recht toe te kennen aan de langstlevende echtgenoot die minder dan één jaar met de overleden werknemer was gehuwd, hoewel die twee personen, vóór het huwelijk en meer dan één jaar vóór het overlijden, een verklaring van wettelijke samenwoning hebben afgelegd ? ».

De zaak is ingeschreven onder nummer 4442 van de rol van het Hof.

### 2.4. Cumulatie pensioen en Z.I.V.-uitkering

Het Arbeidshof te Brussel heeft de volgende prejudiciële vraag gesteld aan het Grondwettelijk Hof:

“Schendt artikel 25 van het KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, - in zoverre het voorziet dat het rust- en overlevingspensioen slechts uitbetaalbaar is zo de gerechtigde geen vergoeding wegens ziekte of invaliditeit geniet en aldus een onderscheid creëert tussen gezonde gepensioneerden die hun pensioen, weliswaar beperkt, kunnen cumuleren met een inkomen uit arbeid en de zieke gepensioneerden die hun pensioen met niets mogen cumuleren, terwijl hun toestand in feite zorgwekkender is en de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen een vervangingsinkomen uitmaken voor de toegelaten arbeid en - in zoverre een gepensioneerde die een toegelaten activiteit uitoefent als gewone loon- of weddetrekkende onderworpen is aan de normale R.S.Z.-wetgeving, maar in tegenstelling tot deze loon- en weddetrekkende niet alle voordelen van deze

onderwerping kan genieten, vermits hij door de aangehaalde bepaling de facto uitgesloten wordt van het genot van de Z.I.V.-uitkeringen?”

De zaak is ingeschreven onder nummer 4440 van de rol van het Hof.

## 3. LAGERE RECHTSPRAAK

### 3.1. Verjaringstermijn loonvordering

Het Arbeidshof te Gent bevestigt dat een vordering ex delicto verenigbaar is met een loonvordering bij wijze van herstel in natura en niet als een vervangende schadevergoeding. Het Hof stelt tevens dat de rechter ambtshalve moet nagaan of de vordering ex delicto ontvankelijk en gegrond is, zelfs wanneer de eisende partij die de veroordeling tot de betaling van loon vordert, geen enkel gewag maakt van een sociaal misdrijf. Bijgevolg onderzoekt het Hof in het concrete geval onmiddellijk of de toepasselijke verjaringstermijn in het concrete geval moet worden toegepast. Daarvoor gaat het Hof na of er wel degelijk sprake is geweest van een sociaalrechtelijk misdrijf.

Arbh. Gent 14 december 2007, A.R. nr. 105/5, besproken door I. Plets in *Oriëntatie* 2008, afl. 4, 118-119.

### 3.2. Loon waarop het aanvullend pensioen berekend wordt

Een pensioenreglement omschrijft het jaarloon als “12 maal het bruto maandloon zoals vastgesteld bij aansluiting en later op 1 februari van elk jaar”. Een ex-werknemer meent dat de premies voor ploegenarbeid en arbeid op zon- en feestdagen deel moeten uitmaken van het loon waarop zijn aanvullend pensioen berekend wordt.

Bepaalde informatienota's omtrent het aanvullend pensioen voor het personeel bepalen dat het pensioensalaris gelijk is aan 12 maal het maandsalaris, het vakantiegeld en de eindejaarspremie. Andere bijkomende betalingen worden in deze informatienota's niet vermeld. Uit de pensioenfiches blijkt tevens dat de bijdragen voor het aanvullend pensioen berekend werden op het basis brutoloon, zonder rekening te houden met de

premies voor ploegenarbeid en arbeid op zon- en feestdagen.

De Arbeidsrechtbank oordeelt op grond van bovenstaande feiten dat de premies voor ploegenarbeid en arbeid op zon- en feestdagen geen deel moeten uitmaken van het loon waarop het aanvullend pensioen berekend wordt. Dit is volgens de Rechtbank niet discriminatoir in de zin van artikel 14 WAP, omdat personen die in ploeg of op zondag werken reeds vergoed worden voor deze prestaties door middel van een hoger beroepsinkomen.

Arbrb. Brussel 25 januari 2008, A.R. 06102/05.

### 3.3. Vervangingsplicht bruggepensioneerde

Lorsque l'employeur ne démontre ni qu'il a effectivement remplacé le prépensionné, ni qu'il n'y avait aucun remplaçant disponible du même niveau ou du niveau d'une fonction équivalente libérée dans l'entreprise à la suite de ce licenciement, il y a lieu de le condamner à l'indemnité forfaitaire prévue pour le non-remplacement d'un prépensionné.

L'exigence que le remplaçant d'un clerc de notaire prépensionné ait, outre un diplôme en droit, une expérience dans les actes de société, est excessive dans la mesure où elle conduit à écarter tout jeune diplômé ou toute personne souhaitant réorienter sa carrière professionnelle, ce d'autant que le notaire pouvait réorganiser son étude de manière à assurer à temps la formation d'une personne déjà engagée, pour qu'elle assumât la succession qui allait s'ouvrir, et engager une personne même sans expérience, mais qui se serait formée sur le tas.

Arbrb. Brussel 28 juni 2006, *Chr. D. S.* 2008, afl. 1, 35.

### 3.4. Leeftijdsdiscriminatie

Une CCT d'entreprise vise à garantir la stabilité d'emploi des anciens travailleurs statutaires de l'employeur. Elle énumère limitativement les cas dans lesquels il peut être mis fin aux contrats de travail : entre autres l'âge conventionnel de la pension.

Le Tribunal considère qu'en principe, la limitation à raison de l'âge d'un régime de protection contre le

licenciement repose sur un critère objectif et raisonnablement justifié par un objectif légitime. Le Tribunal considère qu'il en va de même lorsque l'âge retenu pour mettre fin à la protection (à savoir 55 ans) est suffisamment proche de l'âge de la pension ou d'accès à un régime de pension extra-légal pour que ce dernier âge puisse être atteint sans perte de rémunération par le biais d'un préavis ou le paiement d'une indemnité en tenant lieu.

Tel n'est cependant pas le cas de la limitation à la garantie de non-licenciement prévue par la CCT puisque l'âge conventionnel de la pension qu'elle définit, et qui constitue la limite d'âge de la stabilité d'emploi, est inférieur à celui du régime de pension extra-légale de l'entreprise (fixé à 60 ans) et en est également éloigné d'une durée supérieure à celle couverte par l'indemnité de rupture, même complétée par la garantie générale de non-licenciement prévue par la CCT.

Dans ces conditions, le Tribunal considère que la limitation à l'âge conventionnel de la pension de la garantie de non-licenciement constitue, dans les circonstances de l'espèce, une différence de traitement fondée sur l'âge et qui ne repose pas sur un critère objectif et raisonnablement justifié par un objectif légitime.

Arbrb. Brussel 19 maart 2008, A.R. nrs. 1429/07 en 1430/07.

### 3.5. Pensioenbijdragen professionele voetballers

De rechtbank van Bergen heeft zich recent in twee verschillende zaken uitgesproken over de kwalificatie van de premies gestort in het pensioenfonds, opgericht voor de professionele voetballers.

Een club had de bijdragen voor het pensioenfonds afgehouden van het loon van bepaalde spelers, er van uitgaand dat de betreffende premies ten behoeve van het pensioenfonds dienden beschouwd te worden als zijnde persoonlijke bijdragen in hoofde van de werknemers-spelers. Nochtans had de ProfLiga, naar aanleiding van een verschil in interpretatie omtrent de kwalificatie van deze bijdragen, haar leden reeds eerder meegedeeld dat



de betreffende verzekeringspremies dienden beschouwd te worden als patronale bijdragen. Deze interpretatie vloeit voort uit de bepalingen van de overeenkomst afgesloten tussen de club en de verzekeringsmaatschappij.

In de twee verschillende zaken heeft de Rechtbank van Bergen bevestigd dat de premies, bestemd om het pensioenfonds van de professionele spelers op te bouwen, te beschouwen zijn als patronale bijdragen, die niet mogen afgehouden worden op het loon van de werknemers.

Het dient vermeld dat dergelijke interpretatieproblemen zich niet meer kunnen voordoen voor de nieuwe contracten afgesloten tussen de professionele voetballers en de Belgische Clubs, aangezien het KB van 1 mei 2006 de CAO van 26 maart 2003, betreffende de voorwaarden van de betaalde voetballers, afgesloten binnen het Nationale Paritaire Comité voor de Sport algemeen verbindend heeft verklaard. Het artikel 14 van de CAO bevestigt de kwalificatie gegeven door de Rechtbank in bovenvermelde zaken.

Arbrb. Bergen, besproken door G. Ervyn in *Sport & Recht* 2008, 1410.

### 3.6. Belasting op pensioen van de VN

Het pensioen dat een gepensioneerde VN ambtenaar sinds 1989 ontving van de gemeenschappelijke pensioenkas voor het VN personeel, werd nooit belast. Bij een bericht van wijziging van de aangifte van in 2002 deelde de belastingambtenaar mee dat dit pensioen belastbaar was in België, bij ontstentenis van een wetsbepaling die de vrijstelling van dit pensioen regelt.

De Rechtbank analyseert de bepalingen van het Verdrag van 21 november 1947 inzake de voorrechten en de immuniteiten van de gespecialiseerde instellingen, verbonden met de VN, en merkt op dat deze vrijstelling gericht is op de uitbetaalde salarissen en emolumenten. De pensioenen zijn inkomsten, verkregen na stopzetting van de activiteiten die werden uitgeoefend bij de VN, en worden bovendien uitbetaald door de Gemeenschappelijke Pensioenkas. Volgens de

Rechtbank is het dan ook terecht dat de belastingambtenaar van oordeel was dat de betrokken pensioenen niet in aanmerking komen voor de vrijstelling die van toepassing is op de salarissen en emolumenten die door de Organisatie van de Verenigde Naties worden uitbetaald.

De rechtszekerheid waarvan het beginsel van goed bestuur deel uitmaakt, gaat er evenwel van uit dat de administratie door haar gedrag in hoofde van de belastingplichtige het gerechtvaardigde vertrouwen heeft doen ontstaan dat dit gedrag overeenstemt met een vaste gedragslijn. In voorliggend geval werd het betwiste pensioen van de betrokkene nooit belast sinds het moment dat hij het voor het eerst ontving. Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en die van het Europees Hof van de Rechten van de Mens kan het beginsel van rechtszekerheid in de zin van artikel 6 EVRM en van artikel 1 van het Eerste Protocol bij dit Verdrag, ingaan tegen de terugwerkende kracht van een fiscale wet. De Rechtbank oordeelt dan ook dat de betwiste aanslagen dienen te worden ontheven.

Rb. Brussel 21 november 2007, A.R. nr. 2005/7346/A.

### 3.7. Dubbelbelastingverdrag België - Nederland

De eiser kan zich niet beroepen op art. 19 dubbelbelastingverdrag België-Nederland om heffingsbevoegdheid voor België over zijn genoten vervangingsuitkeringen uit te sluiten. Op basis van het zogenaamde restartikel 22 dubbelbelastingverdrag België-Nederland komt de heffingsbevoegdheid toe aan België.

De eiser, op wie de bewijslast rust van het bestaan van een vrijstelling van belasting, toont niet aan dat de door hem ontvangen uitkeringen iedere band met de beroepswerkzaamheid missen en op geen enkele wijze het herstel van een derving van bezoldiging uitmaken, zodat de genoten bedragen als bezoldiging belast worden.

Rb. Hasselt 12 september 2007, *Fiscalnet*, 16 april 2008.

## 4. BUITENLANDSE RECHTSPRAAK

### 4.1. Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetz auf die betriebliche Altersversorgung

Das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) gilt auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält.

Die Anwendbarkeit des AGG auf die betriebliche Altersversorgung folgt somit aus nationalem Recht. Es ist dabei nicht erforderlich, dieses Ergebnis 'europarechtlich abzuleiten' oder es auf den Anwendungsbereich von EG-Recht zu beschränken. EG-Recht steht ihm auch nicht entgegen.

Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts war und ist generell verboten. Aufgrund dieser Ungleichbehandlung kann die Klägerin die geltend gemachte Hinterbliebenenversorgung für ihren Ehemann verlangen. Der Anspruch richtet sich gegen beide Beklagte, die als Gesamtschuldner haften (Gesamtschuldnerische Haftung des Arbeitgebers und des Versicherers für Ansprüche bezüglich einer Diskriminierung).

BAG-Urteil 11 Dezember 2007, 3 AZR 249/06, *Der Betrieb* 2008, Heft 14, 766-768.

### 4.2. Bijzondere compensatieregeling bij grensarbeid

Een artiest woont in Nederland en is sinds 1987 als koorzanger in vaste dienst werkzaam bij een operakoor in België. Hij verzoekt om toepassing van de bijzondere compensatieregeling voor grensarbeiders. De rechtbank oordeelt dat de betrokkene een artiest is in de zin van artikel 17 van de dubbelbelastingverdragen Nederland-België van 1970 en van 2001. Het gegeven dat hij voltijds in dienstbetrekking is, maakt de kwalificatie niet anders. De betrokkene komt dan ook niet in aanmerking voor toepassing van de bijzondere compensatieregeling.

Rechtbank Breda 18 maart 2008, AWB 07/2659.

## 5. BELGISCHE RECHTSLEER

### 5.1. Het brugpensioen na het generatiepact: hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen

Op 11 oktober 2005 nam de federale regering het generatiepact aan, met de intentie om meer oudere werknemers langer aan het werk te houden. Dit veronderstelde een ingrijpen in de brugpensioenen. Enerzijds wil men het aantal bruggepensioneerden verminderen door de brugpensioenleeftijd te verlagen en de anciënniteitsvereisten aan te scherpen. Anderzijds wil men bruggepensioneerden ertoe aanzetten om opnieuw aan het werk te gaan door de aanvullende vergoeding door te betalen in geval van werkhervatting.

L. Monserez zet de nieuwe regels inzake brugpensioenleeftijd en anciënniteitsvereisten uitgebreid uiteen. De auteur bespreekt de algemene regel en de zeven uitzonderingen hierop. De auteur heeft het tevens over de wijze waarop de anciënniteit moet worden berekend.

L. Monserez, "Het brugpensioen na het generatiepact: hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen", *Oriëntatie* 2008, afl. 4, 103-116.

### 5.2. Voorzieningen pensioenbeloftes boekhoudkundig en fiscaal

Veronderstel een vennootschap die een interne pensioenbelofte voor een bedrijfsleider heeft aangelegd. De bedrijfsleider zou binnenkort met pensioen gaan waarbij de voorziening in principe zal worden uitgekeerd. Graag wenst men nadere toelichting bij de betaling van de gelden namelijk: (1) hoe wordt deze voorziening teruggeboekt, (2) wat gebeurt er in de vennootschapsbelasting en (3) wat gebeurt er in de personenbelasting?

E. Van Eenhooge en P. Colaert geven op bevattelijke wijze toelichting bij de boekhoudkundige verwerking en de behandeling op het vlak van vennootschaps- en personenbelasting van een uitkering van een interne pensioenvoorziening.

E. Van Eenhooge en P. Colaert, "Voor u geantwoord: voorzieningen pensioenbeloftes boekhoudkundig en fiscaal", *Pacioli* 2008, afl. 251, 7-8.



### 5.3. Wettelijke pensioenleeftijd: waarop slaat de nieuwe uitzondering?

Op de website van de Administratie zijn de nieuwe richtlijnen bij de fiches 281.11 en de samenvattende opgaven 325.11 inzake pensioenen gepubliceerd. De nieuwe richtlijnen herhalen dat de voorwaarde van het 'effectief actief blijven' beoordeeld wordt tijdens de drie jaar die onmiddellijk aan het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd voorafgaan. Bepaalde periodes van inactiviteit of van 'mindere' activiteit mogen daarbij worden gelijkgesteld met periodes van activiteit.

"Wettelijke pensioenleeftijd: waarop slaat de nieuwe uitzondering?", *Fiscaloog* 2008, nr. 1108, 8.

### 5.4. Pensioenzakboekje

Het pensioenzakboekje is een praktische leidraad voor iedereen die te maken heeft met pensioenregelingen. In afzonderlijke hoofdstukken wordt de pensioenregeling voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, alsook de inkomensgarantie voor ouderen beknopt toegelicht.

M. Bruyninckx, E. Eekhout, L. Verdyck, *Pensioenzakboekje*, Kluwer, 2008, 378p.

## 6. INTERNATIONALE RECHTSLEER

### 6.1. La réforme d'assurance vie en France

La loi du 17 décembre 2007 a profondément modifié le régime juridique du contrat d'assurance vie. Deux mesures phares l'ont animée qui tentent de concilier les droits des souscripteurs et ceux des bénéficiaires qui peuvent se trouver en concours du fait de la double vocation d'épargne et de dévolution de patrimoine du contrat d'assurance vie.

Au détour de cette loi, le législateur en a profité pour reformer le nantissement d'assurance vie. Si le besoin existait, selon N. Leblond il n'est cependant pas entièrement satisfait.

N. Leblond, « Le nantissement d'assurance vie réforme en catimini », *Revue mensuelle Lexisnexis Jurisclasseur*, mars 2008, 7-11.

### 6.2. Balans na 1 jaar nieuwe Nederlandse Pensioenwet

Op 1 januari 2007 is de nieuwe Nederlandse Pensioenwet van kracht geworden. Die wet heeft de Pensioen- en Spaarfondsenwet uit 1952 vervangen. De Pensioenwet beoogt niet alleen de oorspronkelijke doelstelling van technische verbetering, maar ook inhoudelijke vernieuwing. De technische verbetering betreft onder meer verduidelijking van de zogenaamde pensioendriehoek (relatie tussen werkgever, werknemer en uitvoerder).

In de Pensioenwet is wat betreft inhoudelijke vernieuwing het nieuwe Financiële Toetsingskader vastgelegd, het kader voor het toezicht op de financiële huishouding van pensioenfondsen door De Nederlandsche Bank NV. In de Pensioenwet zijn ook de Principes voor Pension Fund Governance verankerd. Bovendien is een zwaar accent gelegd op de verbetering van de informatie, met name over indexatie. Al met al is op sommige punten een forse verandering beoogd. R. Langemeijer maakt de balans op.

R.A.C.M. Langemeijer, "Balans na 1 jaar pensioenwet", *Sociaal Recht* 2008, afl. 3, 99-102.

### 6.3. Pensioen: waar fiscaal en civiel recht elkaar ontmoeten en soms in de weg zitten

Fiscaal recht en civiel recht zijn twee op zich zelf staande rechtsgebieden. Zo nu en dan raken ze elkaar en blijkt dat fiscale regels zich niet altijd laten verenigen met civielrechtelijke bepalingen en vice versa. Pensioen is het gebied bij uitstek waar deze confrontatie met enige regelmaat plaatsvindt.

Soms echter verdragen de fiscale en de civielrechtelijke regelgeving elkaar slecht. H. Kappelle geeft voorbeeldmatig aan waar de spanning zit in fiscale-pensioenrechtelijke regelgeving en hoe dit ertoe leidt dat bepaalde regels dode letter blijven.

H. M. Kappelle, "Pensioen: het terrein bij uitstek waar fiscaal en civiel recht elkaar ontmoeten en soms in de weg zitten", *Weekblad Fiscaal Recht* 2008, 6760, 401-408.

#### 6.4. Betriebliche Übung im Betriebsrentenrecht: eine Neubestimmung

Bekanntlich bedarf es für einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nicht unbedingt einer ausdrücklichen Versorgungszusage. Vielmehr kann sich ein solcher Anspruch auch aus einer entsprechenden betrieblichen Übung ergeben. Dies ist seit langem gewohnheitsrechtlich anerkannt und ergibt sich in § 1b Abs. 1 S. 4 BetrAVG sogar unmittelbar aus dem Gesetz. Nicht geregelt ist dort allerdings, unter welchen Voraussetzungen eine solche betriebliche Übung entsteht.

D. Gelhaar untersucht diese Voraussetzungen deshalb näher. Dabei kommt der Verfasser zu dem Ergebnis, dass die bisherige Definition der "betrieblichen Übung" nicht nur tragenden Grundsätzen des Betriebsrentenrechts, sondern auch der neueren Rechtsprechung des BAG zu Freiwilligkeitsvorbehalten bei Arbeitsentgelt (BAG vom 25.4.2007 - 5 AZR 627/06, BB 2007, 1900 m. BB-Komm. *Sprenger*) widerspricht und deshalb dringend einer Neubestimmung bedarf.

D. Gelhaar, "Betriebliche Übung im Betriebsrentenrecht: eine Neubestimmung", *Betriebs-Berater* 2008, 16, 835-840.

#### 6.5. Waardeoverdracht in herooverweging door indexatiekwaliteit

Werknemers die van baan veranderen, hebben het recht hun eerder opgebouwde pensioenaanspraken over te dragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Dat was meestal verstandig om verlies aan pensioenopbouw te voorkomen. Maar met de recente veranderingen in pensioenregelingen is het beslissingsproces rondom waardeoverdracht ingewikkelder geworden. Een factor van belang is de indexatiekwaliteit, die sterk kan verschillen al naargelang de pensioenregeling en die tot nu toe niet wordt meegerekend in het over te dragen pensioen. In deze bijdrage stellen M. Schuit en J. Vosse onder meer voor om dit wel te doen.

M.E.J. Schuit en J.P.M. Vosse, "Waardeoverdracht in herooverweging", *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2008, afl. 2, 42-49.

## 7. GELEZEN IN HET BS

### 7.1. Pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut

Het pensioenstelsel dat ingesteld is door de Wet van 28 april 1958 betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden, wordt met het KB van 6 maart 2008 tevens toepasselijk verklaard op (1) de personeelsleden voor de Vlaamse Reguleringinstantie van de Elektriciteits- en Gasmarkt, (2) de personeelsleden van het permanent secretariaat van de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad en (3) de personeelsleden van een 20-tal agentschappen (Toerisme Vlaanderen, Kind en Gezin, BLOSO, ...).

KB van 6 maart 2008 dat het pensioenstelsel ingesteld door de wet van 28 april 1958 toepasselijk maakt op de personeelsleden van de Vlaamse Reguleringinstantie van de Elektriciteits- en Gasmarkt, van de Strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad en van agentschappen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, B.S. 30 april 2008.

### 7.2. Beperkte cumulatie van overlevingspensioen zelfstandigen met andere vergoedingen

De wetgever versoepelt de cumulatieregels voor het zelfstandigenpensioen. Met ingang van 1 januari 2007 kan een of verschillende overlevingspensioenen maximum 12 maanden samengevoegd worden met onder andere een uitkering voor onvrijwillige volledige werkloosheid.

KB van 27 maart 2008 tot wijziging van het KB van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, B.S. 18 april 2008.

### 7.3. Welvaartsaanpassing

De bestemming van de 'welvaartsenveloppe pensioenen' leverde voor werknemers én zelfstandigen in 2007 een welvaartsbonus, een welvaartsaanpassing en een verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen op. Om de laagste inkomens verder te ondersteunen, heeft de regering

er bij de opmaak van de begroting 2008 voor gekozen om deze instrumenten enigszins bij te schaven.

De *welvaartsbonus* (40 of 90 EUR forfaitair netto bedrag, afhankelijk van het aantal gewerkte jaren) wordt geïntegreerd in de welvaartsaanpassing van de pensioenen die op 1 september 2008 doorgevoerd zal worden. Vanaf 2008 wordt enkel nog het saldo van de in 2007 toegekende bonus uitbetaald. De welvaartsaanpassingen worden afgetrokken van de welvaartsbonus. De welvaartsbonus als dusdanig verdwijnt.

*Welvaartsaanpassing en minimumpensioen.* Het KB van 9 april 2007 voorzag in een welvaartsaanpassing op 1 september 2007. De minimumpensioenen en de pensioenen die vóór 1 januari 1988 zijn ingegaan, werden opgetrokken met 2%. Op 1 september 2008 komt er opnieuw een opwaardering met 2% voor alle pensioenen die ingingen tussen 1 januari 1988 en 1 januari 2002. De doelgroep is dus aanzienlijk verruimd.

KB van 6 april 2008 tot wijziging van het KB van 9 april 2007 tot verhoging van sommige pensioenen en tot toekenning van een welvaartsbonus aan sommige pensioengerechtigden, B.S. 21 april 2008.

#### **7.4. Pensioencompetentietoelagen voor bepaalde personeelsleden van de staat**

KB van 20 december 2007 houdende de inaanmerkingneming, voor de berekening van het pensioen, van de competentietoelage en de premie voor competentieontwikkeling toegekend aan bepaalde personeelsleden van de Staat, B.S. 5 mei 2008. - Erratum

#### **7.5. Toegelaten IBP's**

De lijst van de door de CBFA toegelaten instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening en van de ingeschreven instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, afgesloten op 31 december 2007, werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 25 maart 2008.

## **8. VRAGEN EN ANTWOORDEN: DISCRIMINATIE IN AANVULLENDE PENSIOENEN**

*Vraag aan de Minister van Pensioenen:*

Indien het aanvullend pensioenreglement dit bepaalt, kan de aangeslotene vanaf het ogenblik waarop hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, de uitbetaling vragen van zijn prestaties. In dat geval wordt meestal bepaald dat de prestaties waarop de aangeslotene recht heeft, actuariael gereduceerd worden naargelang van het aantal jaren vervroeging.

Heel wat aanvullende pensioenreglementen bepalen echter dat de aangeslotenen die uit het plan treden vooraleer ze de in het reglement bepaalde eindleeftijd hebben bereikt, een niet-gereduceerde of een forfaitair gereduceerde prestatie uitgekeerd krijgen, die dus gunstiger is dan de prestatie die uitgekeerd wordt aan de aangeslotenen die tot op die eindleeftijd blijven.

1. Is er in dat geval sprake van een discriminatie op grond van leeftijd overeenkomstig de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007?

2. De meerderheid van de commissie voor Aanvullende Pensioenen meent dat hier geen sprake is van een ongeoorloofd onderscheid in de zin van artikel 14, § 3, 3° van de WAP of de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen, aangezien de toezegging van de inrichter niet leidt tot een differentiatie van de werknemers op grond van de leeftijd. Iedere werknemer die de in het reglement bepaalde leeftijd heeft bereikt, komt immers in aanmerking voor de gunstige regeling bij vervroegde uittreding. Is er sprake van een discriminerend onderscheid ingeval van een gunstige regeling bij vervroegde pensionering?

*Antwoord van de Minister van Pensioenen:*

Een direct onderscheid op grond van leeftijd is geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel met inbegrip van een legitiem doel op het terrein van de

werkgelegenheid, van de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Een onderscheid op grond van leeftijd wordt niet beschouwd als discriminatie indien het gerechtvaardigd kan worden door één van de specifieke rechtvaardigingsgronden opgesomd in de wet.

De Commissie Aanvullende Pensioenen had zich in 2006 gebogen over de impact van de antidiscriminatiewetten inzake aanvullende pensioenen. In het licht van de nieuwe wettelijke bepalingen en de Europese jurisprudentie ter zake (*cf.* arrest Mangold C-144/04 en arrest Palacios de la Villa C-411/05) werd aan de Commissie gevraagd om opnieuw advies uit te brengen.

Vr. en Antw. Kamer, 52 007, 9 november 2007 (Vr. nr. 10 Van Biesen).

## 9. RVP DIENSTNOTA'S

De RVP bracht volgende dienstnota's uit:

- Dienstnota 2008/6 betreffende de Wet van 21 mei 1991 tot vaststelling van een zeker verband tussen Belgische pensioenregelingen en die van instellingen van internationaal publiek recht – Statuut van de ambtenaren van de EG.
- Dienstnota 2008/7 betreffende de toepassing van de Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen België en Kroatië.
- Dienstnota 2008/8 betreffende het vakantiegeld en de aanvullende toeslag in mei 2008.

De RVP herzag volgende dienstnota's:

- Dienstnota 2004/11 betreffende de invloed van de uitoefening van een beroepsbezigheid en van het recht op sociale voordelen op de toekenning en de betaling van het pensioen.
- Dienstnota 2007/6 betreffende de uitvoering van artikel 7 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact – pensioenbonus.

## 10. PDOS

### 10.1. Berekening vakantiegeld

In mei wordt aan de gepensioneerden die voldoen aan de voorwaarden, een vakantiegeld toegekend. De nieuwe bedragen waarmee rekening moet worden gehouden voor de toekenning, alsook de bedragen van het vakantiegeld en van de aanvullende toeslag bij het vakantiegeld (voor het jaar 2008), vindt u op de website van de PDOS ([www.pdos.fgov.be](http://www.pdos.fgov.be)).

### 10.2. Nieuwe brochure wettelijke pensioenen

De belangrijkste wettelijke en reglementaire bepalingen over pensioenen in de overheidssector, zowel voor de burgerlijke (ambtenaren), kerkelijke (kerkbedienaars erkende erediensten), militaire als koloniale pensioenen, worden besproken in een nieuwe brochure van de PDOS (raadpleegbaar via de website).

## 11. NIEUWE LIFE & BENEFITS: BETEKENISVOLLE STANDAARD, VAPZ, AMBTENARENPENSIEN

Een nieuw nummer van Life&Benefits is uit. Het gaat om nummer 2008/4.

*Betekenisvolle standaard is hoeksteen van keuzeprocessen.* Cafetariaplannen moeten in zogenaamde 'betekenisvolle standaarden' voorzien. Zonder dergelijke standaard moet de verzekeraar op het totale premiebudget het maximale premietakstarief van 9,25% toepassen (i.p.v. het normale premietakstarief op pensioen- en collectieve arbeidsongeschiktheidspremies van 4,4%). L. Vereycken bespreekt het concept van de betekenisvolle standaard, de kostprijs en de sancties.

*Hoeveel belastingvoordeel leveren VAPZ-premies op?* Over het belastingvoordeel dat VAPZ-premies daadwerkelijk opleveren, circuleren nogal uiteenlopende cijfers. P. Van Eesbeeck geeft een duidelijk overzicht, tevens rekening houdend met de besparingen inzake socialezekerheidsbijdragen.

*Het wettelijk en aanvullend pensioen van ambtenaren.* Wie voor de overheid werkt krijgt een mooi pensioen. Dat is wat algemeen beweerd wordt. Maar is dat zo voor iedereen? Hoe zit het met ambtenarenpensioen in elkaar? En wat met aanvullende pensioenen voor werknemers in de publieke sector? En wat met aanvullende pensioenen in de publieke sector? P. Roels vat een complexe wetgeving kort en bondig samen.

## 12. CEIOPS

### 12.1. Initial review of key aspects of the implementation of the IORP Directive

The report titled *'Initial review of key aspects of the implementation of the IORP Directive'* maps out and compares early implementation (the deadline for transposition was only 23 September 2005) in those areas of the IORP Directive where the implementation may have given rise to differences in approach. The report concludes that:

- there is considerable diversity in the way some key aspects of the IORP Directive have been interpreted and implemented;
- there is little evidence of major issues arising from these differences;
- given early days and limited experience of the Directive's implementation in some areas, it would be premature to recommend changes to the Directive.

### 12.2. Survey of the European occupational pensions sector

The report *'Survey on fully funded, technical provisions and security mechanisms in the European occupational pensions sector'* is a fact finding report that has been produced in response to a request from the European Commission for CEIOPS to examine the existing solvency rules for occupational pensions as operated under the provisions of the IORP Directive. The report's main findings are that:

- the existing prudential frameworks for pensions funds / IORPS in Member States are very diverse, reflecting in part differences in nationally determined Social and Labour Laws; and

- the issue of solvency for pension funds is highly complex and involves numerous, nationally determined trade-offs between the many elements that make up the overall level of benefit security afforded to members and beneficiaries of defined benefit occupational pension schemes. The IORP Directive lays down only minimal solvency requirements and does not give rise to any substantial convergence in supervisory approaches in the field.

Dit rapport wordt door een aantal eperten aanzien als het signaal dat Solvency II niet aangepast zou zijn aan de specificiteit van pensioenfondsen.

## 13. SWITZERLAND: PENSIONS CUT BY 8% FROM 2015

The Swiss government decided last year to speed up reforms to the conversion rate which is used to calculate annuities because Swiss people are living longer than expected, and it is having a significant knock-on effect to public financing. Second pillar pensions will be cut by around 8% from 2015 with first cuts not happening for another two years, according to a new suggestion by the Swiss parliament.

In 2003, a law was passed to cut the rate from currently 7.05% for men and 7.1% to 6.8% by 2014 for both sexes. However, the government brought in a bill last summer which would have seen the rate go down to 6.9% already in 2008 and subsequently go down to 6.4% by 2011. A reduction of the conversion rate by 0.5 percentage points means an average pension cut of 8%, so Parliament is now working on a new motion which aims to introduce a 6.4% cut by 2015 at the earliest.

This new bill will pass parliament in autumn of this year at the earliest and the law is then not expected to come into effect until beginning of 2010, because it is part of a package which has yet to be finalized. The assembly decided against a suggestion to keep the 2003 law and further decrease the conversion rate after 2011.

Bron: B. Ottawa, IPE, 8 April 2008

## 14. PORTUGAL: INDIVIDUELE REKENINGEN

A new law, effective since 1 March 2008, creates a system of voluntary individual retirement accounts to supplement Portugal's public pay-as-you-go system. Workers covered by the public system may now choose to set up an individual account managed by a new government agency. Each month, workers under age 50 may contribute either 2 percent or 4 percent of their average earnings in the previous 12 months to an individual account. Workers aged 50 or older who set up an individual account must contribute 6 percent of their average earnings in the previous 12 months. Average earnings are recalculated every January. Workers may change their contribution rate or suspend making contributions once a year. However, they may resume their contributions at any time. At retirement (age 65 for both men and women), the account balance can be converted into an annuity or withdrawn as a lump sum. If the worker dies before retirement, the account balance may be transferred to the worker's children or spouse.

Source: SSA, International Update, March 2008

## 15. RUSLAND: OLIEFONDS ALS ZILVERFONDS

Russia's Finance Ministry created a National Welfare Fund (NWF) on January 31, 2008 to help support Russia's public pension system. The NWF was set up as part of recent budgetary reforms with \$ 32 billion in assets from the Stabilization Fund (established in 2004 with the profits from Russia's oil and natural gas exports). Initially, NWF assets will be invested in foreign currencies, sovereign bonds, and foreign government bonds, all with very high investment credit ratings. After an investment strategy is formulated and fund managers are hired, the NWF will be permitted to invest in corporate securities and investment funds.

The government hopes to use the NWF to increase the level of pension benefits. The average monthly pension in October 2007 was 3,292 rubles (US\$135) compared with the government's subsistence level of 3,809 rubles (US\$156), Russia's poverty level. In addition, this fund will help with system financing as the Russian population ages and the ratio of workers to retirees reaches 3.3 to 1 by 2020.

Source: SSA, International Update, March 2008

**Nummer 5 afgesloten op 5/05/2008**

**[www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht](http://www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht)**

Deze niet periodieke nieuwsbrief is verbonden aan de leergang pensioenrecht en wordt in functie van recente ontwikkelingen opgesteld. Het doel is de studenten te informeren over de allerlaatste ontwikkelingen in het pensioenrecht in zijn meest ruime benadering. De nieuwsbrief is verwijzend en moet de studenten op pad zetten naar nieuwe bronnen. De leergang maakt deel uit van het postacademisch onderwijs van de K.U. Leuven en beoogt inzicht te bieden in de systematiek, de achtergronden en de concrete toepassing van het pensioenrecht. Hiervoor is het nodig dat de actuele academische kennis in combinatie met de praktijkkennis van het pensioenrecht op een hoog niveau wordt overdragen. De nieuwsbrief is daarin slechts één medium.

De redactie berust integraal bij Yves Stevens en Kim De Witte. Zowel studenten als docenten in de leergang pensioenrecht zijn vrij om suggesties te geven naar de inhoud. Reacties zijn welkom [yves.stevens@law.kuleuven.be](mailto:yves.stevens@law.kuleuven.be) of [leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be](mailto:leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be).